

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні: Указ Президента України від 25.12.2000 р. № 1375/2000. *Офіційний вісник України*. 2000. № 52. Ст. 2257.
2. Марченко Ю. І. Оптимізація оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2020. 189 с.
3. Лібанова Е. М., Палій О. М. Ринок праці та соціальний захист: навч. посіб. Київ: Основи, 2004. 491 с.
4. Баранов В. В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2011. Вип. 20. Ч. I. С. 139-145.
5. Бритова В. С. Формирование оплаты труда в компании на основе использования системы должностных уровней: дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. Москва, 2012. 175 с.
6. Івашина О. Ю. Чинники та проблеми формування механізму державного регулювання оплати праці в Україні. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnistvo/2012/2012_02\(13\)/12ioyopu.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnistvo/2012/2012_02(13)/12ioyopu.pdf).
7. Шульгінова Л. А. Науково-теоретичні аспекти регулювання оплати праці. *Державне будівництво*. 2011. № 2. С. 12-13.
8. Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 20 с.
9. Капліна Г. А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2009. 20 с.

УДК 349.3

Світовенко Д. В.,

аспірант кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПІД ЧАС ПІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття присвячена дослідженню основних форм реалізації принципу гендерної рівності на етапі підбору працівників у відповідності до вимог чинного законодавства України. Автором формулюється визначення поняття відповідних форм, з якого випливає, що вони в практичній дійсності об'єктивуються за рахунок активних і пасивних гендерно нейтральних дій роботодавця (уповноваженого ним суб'єкта) під час процесу підбору працівників. Серед групи активних форм реалізації принципу гендерної рівності на етапі підбору працівників виокремлено, зокрема форми: створення умов забезпечення гендерної рівності під час підбору працівників; гендерно-правової експертизи локальних актів; гендерно-правової мотивації вибору кандидата на вакантну посаду тощо. Групою відповідних пасивних форм охоплено, зокрема форми непорушності гендерної рівності під час: визначення посадових обов'язків, які виконуються на вакантній посаді; визначення підстав і умов участі працівника в конкурентному відборі на вакантну посаду; повідомлення про наявну вакансію потенційних працівників тощо. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження та формулюються пропозиції щодо вдосконалення законодавства про працю з метою забезпечення гендерної рівності під час підбору працівників.

Ключові слова: вакантна посада, гендерна дискримінація, гендерна рівність, гендерно-правова експертиза, конкурс, підбір працівників.

The article is devoted to the study of the main forms of implementation of the principle of gender equality at the stage of recruitment of employees in accordance with the requirements of the current legislation of Ukraine. The author formulates the definition of the concept of appropriate forms, from which it follows that in practical reality they are objectified due to the active and passive gender-neutral actions of the employer (the subject authorized by him) during the recruitment process. Among the group of active forms of implementing the principle of gender equality at the recruitment stage, the following forms are highlighted, in particular: creating conditions for ensuring gender equality in the recruitment of employees; gender-legal expertise of local legal acts; gender-legal motivation for choosing a candidate for a vacant position, etc. The group of relevant passive forms covers, in particular, the forms of inviolability of gender equality during: determining the job responsibilities performed in a vacant position; determining the grounds and conditions for employee participation in competitive recruitment for a vacant position; informing potential employees about an existing vacancy, etc. The conclusions to the article summarize the results of the study and formulate proposals for improving labor legislation in order to ensure gender equality in the recruitment of employees.

Keywords: competition, gender discrimination, gender equality, gender-legal expertise, recruitment of employees, vacant position.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день в процесі підбору персоналу уповноважені суб'єкти мають виходити з того, що професійні характеристики кандидатів на посаду не повинні бути скориговані ознакою гендерної належності цих кандидатів. У той же час особисті характеристики кандидата на посаду можуть узгоджуватись із вимогами до статі особи лише в тому разі, коли цього об'єктивно потребує виконання трудових обов'язків на вакантній посаді й таке безпосереднім чином не суперечить вимогам чинного законодавства про працю в частині заборони дискримінації за ознакою статі в сфері праці та зайнятості.

Умовна «свобода» від гендерних стереотипів під час підбору працівників та очевидна шкідливість для виробничого процесу підприємства факту ґрунтування процесу підбору кадрів на основі гендерних переконань роботодавця (уповноваженої ним особи) найбільш повно демонструється в умовах належної дії принципів ринкової економіки в соціальній та правовій державі. Вказане пояснюється сутністю трудових відносин, підбору персоналу, які вченими [див., напр.: 1; 2, с. 198; 3; 4, с. 69-70] осмислюються в безпосередньому (об'єктивно-динамічному) та концептуальному сенсах: роботодавець (уповноважений ним суб'єкт) в умовах ринкової економіки заінтересований тим, щоби учасниками виробничих відносин на його підприємстві (в установі, організації) були найняті працівники, котрі є найбільш професійними, продуктивними та лояльними до вимог режиму трудової дисципліни. У той же час, слід мати на увазі й те, що в умовах ринкової економіки роботодавці можуть спотворено гендерними стереотипами тлумачити професіоналізм, продуктивність й дисциплінованість працівників. Зокрема, роботодавець може хибно вважати, що чоловіки здатні більш професійно та продуктивно виконувати певну роботу у порівнянні із жінками, а жінки, котрі не перебувають у шлюбі, є більш продуктивними та дисциплінованими, у порівнянні з жінками, котрі перебувають у шлюбі, є вагітними чи вже є матерями народжених дітей. Отже, неприпустимість невинновданого широкого тлумачення сутності рівності на етапі підбору працівників актуалізує потребу дослідження активних і пасивних форм реалізації принципу гендерної рівності на етапі підбору працівників.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. По сьогодні форми реалізації принципу гендерної рівності на етапі підбору працівників ще не досліджувались вітчизняними та зарубіжними ученими. Поряд із тим, сутність підбору працівників вже було предметом дослідження багатьох вітчизняних юристів-трудоваків, серед яких: В. М. Андріїв, В. Я. Буряк, С. Я. Вавженчук, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, В. В. Волинець, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, С. М. Прилипка,

Я. В. Сімутіна, Г. І. Чанишева, С. М. Черноус, В. І. Щербина та інші науковці. Вказане свідчить про можливість виокремлення та аналізу основних форм реалізації принципу гендерної рівності на етапі підбору працівників.

Метою статті є виокремлення та дослідження основних форм реалізації принципу гендерної рівності на етапі підбору працівників у відповідності до вимог чинного законодавства України. Для досягнення поставленої мети слід виконати такі *завдання*: 1) визначити сутність форм реалізації принципу гендерної рівності під час підбору працівників; 2) проаналізувати активні форми реалізації принципу гендерної рівності під час підбору працівників; 3) дослідити пасивні форми реалізації принципу гендерної рівності під час підбору працівників; 4) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу. Приймаючи до уваги сутність форм реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості, можемо дійти висновку, що такими формами на етапі підбору працівників є передбачені трудовим законодавством України зовнішньо виражені напрями реалізації суб'єктами трудового права їх обов'язків (переважно роботодавців) щодо: 1) належного забезпечення умов гендерної рівності та недопущення гендерної дискримінації у сфері праці та зайнятості під час підбору працівників і укладання з ними трудових договорів; 2) виправлення ситуацій виниклої дискримінації на етапі підбору працівників та/або укладання з ними трудового договору.

Також слід мати на увазі, що форми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості за способом їх динамічного об'єктивного вияву поділяються на дві групи форм реалізації принципу гендерної рівності, а саме – на активну та пасивну форми. У цьому контексті розглянемо відповідні групи форм реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості на етапі підбору працівників і укладання з ними трудового договору.

Зазначимо, що для *групи активних форм* реалізації досліджуваного принципу характерним є те, що роботодавець здійснює наступні активні дії:

1) створює умови для вільного від гендерних стереотипів процесу підбору працівників (тобто, *форма створення умов забезпечення гендерної рівності під час підбору працівників*). У межах цієї форми реалізації принципу гендерної рівності роботодавець (уповноважена ним особа) повинні створити такі організаційні та кадрові умови, за яких потенційний працівник чоловічої чи жіночої статі можуть за однаковими правилами звернутись з метою реалізації свого права на працю. Додатково, важливим в межах цієї форми є чітка вказівка роботодавцем в оголошенні (рекламі) позиції стосовно того, що вакантну посаду може зайняти як чоловік, так і жінка (коли це не можливо у відповідності до законодавства, то в такому разі роботодавцем вказується на те, що найму на вакантну посаду підлягає лише працездатна особа певної статі);

2) проведення гендерно-правової перевірки та експертизи локальних актів (норм цих актів) (*форма гендерно-правової експертизи локальних актів*). Хоча на сьогоднішній день відповідна експертиза проводиться щодо проєктів актів законодавства та, зокрема, нормативно-правових актів, які підлягають державній реєстрації, слід констатувати необхідність проведення такої експертизи, зокрема, відділом кадрів (уповноваженою на це особою). Мета відповідної перевірки та експертизи є аналогічною меті проведення гендерно-правової експертизи, здійснюваною Мін'юстом України, що впливає з п. 2 Порядку проведення гендерно-правової експертизи, затвердженого постановою КМ України від 28 листопада 2018 року № 997;

3) аргументація вибору кандидата на вакантну посаду (*форма гендерно-правової мотивації вибору кандидата на вакантну посаду*). Зазначена форма реалізації принципу гендерної рівності безпосереднім чином, власне, як і попередня форма, не врегульована законодавством про працю, проте, досить часто застосовується соціально відповідальними роботодавцями, котрі досить серйозно ставляться до обов'язку дотримуватись вимог недискримінації в сфері праці та зайнятості й таким чином підсумовують результат підбору працівників, уникаючи при цьому відповідних: а)

організаційних помилок; б) неаргументованих позовів (вказане є важливим в контексті послаблення іншої актуальної трудової проблеми – зменшення навантаження на суддів [5, с. 97; 6, с. 103]).

Розглянувши групу активних форм реалізації принципу гендерної рівності на етапі підбору працівників можемо перейти до розгляду *групи відповідних пасивних форм* реалізації досліджуваного принципу. У межах цієї групи форм роботодавець здійснює такі пасивні дії:

1) формує перелік посадових обов'язків працівника, не створюючи при цьому для працівників жодної із статей людини прямих чи прихованих переваг або ж перешкод в реалізації ними права на працю, якщо відповідні переваги чи припони безпосереднім чином не передбачені законом (*форма непорушності гендерної рівності в рамках визначення посадових обов'язків, виконуваних на вакантній посаді*). Наведена форма реалізації принципу гендерної рівності має важливе значення для об'єктивації відповідної засадничої ідеї, адже в тому разі, коли роботодавець вирішить сформулювати посадові обов'язки працівника, керуючись гендерними стереотипами, то частина осіб, які могли би взяти участь у конкурентному відборі на посаду, відмовлятимуться від такої можливості, усвідомлюючи (на підставі ознайомлення з переліком посадових обов'язків на вакантній посаді) той факт, що вони не будуть спроможними виконувати трудові (службові) обов'язки через той факт, що вони характеризуються певною гендерною належністю.

При цьому слід мати на увазі, що посадові обов'язки окремих працівників є досить широкими в силу того, що на таких працівників покладається значима для організації (суспільства, держави) трудова (службова) роль. Відтак, можемо дійти висновку, що в такому разі реалізація принципу гендерної рівності безпосереднім чином покладається на суб'єктів нормотворчої діяльності в процесі формування ними правового статусу працівника, котрий займає певну посаду. В свою чергу суб'єкти реалізації кадрової політики у вказаному процесі повинні лише дотримуватись вимог законності;

2) складає перелік дій, інформації, рівня трудової правосуб'єктності (інших особистих характеристик), необхідних для участі в конкурентному відборі кандидатів на посаду (у сенсі прийняття на роботу в загальному порядку чи конкурсного заміщення вакантних посад), не створюючи при цьому умов порушення принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості (*форма непорушності гендерної рівності в рамках визначення підстав і умов участі працівника в конкурентному відборі на вакантну посаду*). В контексті цієї форми щонайперше мова йде про:

а) складання переліку необхідної інформації (документів), що в тій чи іншій формі повинна надаватись роботодавцю для ознайомлення та прийняття рішення про можливість найму такої працездатної особи. Цей перелік не повинен складатись методом прямого чи прихованого запитування інформації про гендерну ідентичність особи (крім інформації, що передбачена законом), її сімейний стан тощо. Між тим, до відповідних допустимих (необхідних) дій та інформації, як правило, відноситься: вияв бажання про участь у конкурентному відборі кандидатів на посаду; резюме.

б) формування переліку вимог до: кваліфікації кандидата на посаду (приміром, рівень освіти, досвід роботи, володіння певною мовою тощо); компетентності кандидата на посаду (наприклад, наявність концептуального та інноваційного мислення, навиків управління організацією роботи, наявність комунікаційних навиків і стресостійкості, наявність здатності та вмінь, обумовлених певним рівнем розвитку абстрактного та вербального мислення); професійного рівня кандидата на посаду (наявність необхідного рівня професійних знань) кандидата, котрий може зайняти вакантну посаду.

При цьому, роботодавець в процесі формування зазначених вимог не повинен «легалізувати» в якості таких вимог вимоги до працівників, обумовлені гендерними стереотипами. У той же час, коли такі вимоги вказують на те, що замістити вакантну посаду може працездатна особа певної статі, то ця вказівка повинна супроводжуватись вмотивованим поясненням причин цього;

3) складання та публікування оголошення (реклами) про вакантну посаду з дотриманням законодавчо встановлених вимог про недопущення дискримінації за ознакою статі (*форма*

непорушності гендерної рівності в процесі повідомлення про наявну вакансію потенційних працівників). Стосовно виокремленої форми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості слід мати на увазі, що роботодавець (уповноважена ним особа) повинен враховувати попередні формальні аспекти підбору персоналу, а також вимоги ч. 3 ст. 11, п. 1 ч. 5 ст. 50 Закону України від 05 липня 2012 року № 5067-VI, що також відображені в ч. 1 ст. 24-1 Закону України від 03 липня 1996 року № 270/96-ВР;

4) проведення конкурентного відбору кандидатів на вакантну посаду (*форма непорушності гендерної рівності в рамках проведення конкурентного відбору кандидатів на вакантну посаду*). Конкурентний відбір на вакантну посаду є формами реалізації права на працю, що на практиці може відбуватись у таких трьох формах:

а) відбір у межах прийняття на роботу (найму працівника) в загальному порядку. У рамках таких дій не передбачається дотримання певних процедурних правил, які містяться в конкурсних процедурах, а роботодавець (уповноважена ним особа) взаємодії з претендентами на вакантну посаду шляхом розгляду їх резюме, проведення співбесід тощо;

б) конкурсне заміщення вакантних посад. Ця форма конкурентного відбору має місце, як правило, в публічному секторі (хоча на конкурсній основі все частіше ґрунтуються відносини з приводу найму кадрів й в приватному секторі) та «може мати місце за наявності фактів-умов: наявності вакантної посади; рішення про проведення конкурсу; публікація у ЗМІ про проведення конкурсу; наявності або формування конкурсної комісії» [7, с. 12]. Вітчизняний вчений В. В. Ладиченко зазначає, що «особливістю конкурсного заміщення посад є те, що конкурс впроваджується демократичним шляхом та на підставі рівних можливостей вступу на державну службу для всіх громадян України» [8, с. 17-18]. У зв'язку із цим, слід погодитись із вченими, котрі вважають, що «конкурс є соціально-правовим методом оцінювання ділових якостей претендентів, в основі якого закладені демократичні принципи: об'єктивності, гласності, порівняльності та змагальності». При цьому в рамках конкурсу «професійні, моральні, психофізіологічні якості претендентів вивчаються у певній послідовності та за встановленими правилами», а тому «конкурс дає теоретичну і практичну можливість підібрати для певної посади найдостойнішого з претендентів» [9, с. 40];

в) заміщення вакантних посад на позаконкурсній основі. Зазначена форма конкурентного відбору має місце в публічному секторі й виявляється в процедурах призначення, обрання та зарахування на посаду [10, с. 16]. При цьому, хоча призначення (обрання, зарахування) працівника на вакантну посаду відбувається поза конкурсом, дії щодо такого працівника (ті, що задовольняють його право на працю) відбуваються з урахуванням: вимог до його професійного рівня, компетенції, досвіду роботи тощо; відповідних характеристик інших осіб, які могли би бути призначені (обрані, зараховані) на вакантну посаду. Відтак, вказані позаконкурсні процедури мають конкурентний характер.

Як вбачається, у вказаних формах конкурентного відбору претендентів на посаду роботодавець (уповноважена ним особа) взаємодіє з особами, які бажають реалізувати право на працю, що ними засвідчено участю у відборі, а тому, повинен утримуватись від: створення різноманітних перешкод та переваг для проходження кандидатом на посаду певної статі конкурентного відбору; в однаковій мірі справедливо ставитись і взаємодіяти з претендентами на посаду обох статей;

5) обрання конкретного кандидата на посаду, з яким буде укладено трудовий договір (*форма непорушності гендерної рівності в процесі обрання кандидата на вакантну посаду, з яким буде укладено трудовий договір*). Відповідні дії, як випливає з викладеного, об'єктивуються і в активній, і в пасивній формах реалізації розглядуваного принципу, що цілком закономірно, адже обрання певної особи в якості такої, з якої буде укладено трудовий договір: є процедурою, в якій повинні бути здійсненні дії з аргументації вибору, що серед іншого засвідчують дотримання принципу гендерної рівності в процесі найму працівника; є комплексом дій, які не можуть впливати з

гендерних стереотипів, котрі були основними аргументами для прийняття рішення про укладання трудового договору з певною особою.

Висновки. Підводячи підсумок викладеному, зазначимо, що форми реалізації принципу гендерної рівності на етапі підбору працівників об'єктивуються переважно через дії роботодавця (уповноваженого ним суб'єкта), які: 1) створюють умови для вільного від гендерних стереотипів процесу підбору працівників; 2) проводять гендерно-правову перевірку та експертизу локальних актів, які стосуються підбору працівників; 3) формують гендерно нейтральний перелік посадових обов'язків працівника; 4) складають перелік дій, інформації, рівня трудової правосуб'єктності (інших особистих характеристик), необхідних для участі в конкурентному відборі кандидатів на посаду; 5) складають та публікують оголошення про вакантну посаду з дотриманням законодавчо встановлених вимог про недопущення дискримінації за ознакою статі тощо.

При цьому, хоча відповідні форми реалізації принципу гендерної рівності на етапі підбору працівників безпосереднім чином впливають з норм законодавства України про працю, з вказаного не випливає, що відповідні норми в повній мірі врегульовують окреслені форми. Навпаки, можемо констатувати, що чинне законодавство у відповідній частині потребує вдосконалення, зокрема в контексті питань врегулювання на централізованому рівні: 1) процедури здійснення (також статусу уповноваженого суб'єкта) гендерно-правової експертизи локальних актів, які зокрема стосуються підбору персоналу; 2) комплексу критеріїв, у відповідності до яких вибір кандидата на посаду може оцінюватись, як гендерно нейтральний (неупереджений); 3) обов'язку роботодавця (уповноваженої ним особи) підсумувати результати підбору працівників в окремому документі, який повинен бути доступним для усіх осіб, які були кандидатами на посаду.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гаврилов Е. В. Особливості правового регулювання відносин з працевлаштування : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2010. 197 с.
2. Іншин М. І. Теоретико-правова характеристика трудових правовідносин. *Форум права*. 2014. № 1. С. 198-202.
3. Зеленський В. М. Конкурс в системі юридичних фактів – підстав виникнення трудових правовідносин. *Митна справа*. 2014. № 6 (96), Ч. 2, Кн. 2. С. 502-506.
4. Юровська В. В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 67-72.
5. Гладкий В. В. Щодо розмежування звільнення та припинення повноважень судді. *Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки* : зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Рівне, 21-22 травня 2020 р.). Рівне : НУВГП, 2020. Ч. 2. С. 96-99.
6. Карпушова О. В. Проблеми правового регулювання праці суддів в умовах євроінтеграції України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2020. 466 с.
7. Данилюк О. В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2008. 19 с.
8. Ладиченко В. В. Конкурсний відбір у системі державної служби: теорія і практика. *Право України*. 2016. № 9. С. 17-28.
9. Єрьоменко В. В., Гоцкалюк І. П. Форми реалізації права на працю у трудовому праві. *Право та інновації*. 2019. № 3. С. 35-45.
10. Задоя І. І. Адміністративно-правові засади реалізації права на доступ до державної служби : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2013. 22 с.